

	Thn lalu	Thn ini
Nilai Komponen Perencanaan Kinerja	21,87	22,93
Catatan : 1. Keterkaitan logis antara tujuan, sasaran, program, dan kegiatan baik pada level pemerintah daerah dan beberapa perangkat daerah belum sepenuhnya tergambar. Rantai hasil (results chain) dari ultimate outcome, intermediate outcome, immediate outcome, hingga output tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat yang runtut. Hal ini menyebabkan arah perencanaan kinerja menjadi kurang jelas dalam menggambarkan bagaimana intervensi unit kerja dapat menghasilkan perubahan yang diharapkan. 2. Masih ditemukan tujuan dan sasaran kinerja pada beberapa perangkat daerah yang belum berorientasi hasil. Formulasi tujuan/sasaran cenderung bersifat output-activity oriented dan belum menggambarkan perubahan yang ingin dicapai pada level outcome. Kondisi ini menunjukkan bahwa logika perencanaan belum sepenuhnya mengarahkan instansi pada pencapaian manfaat nyata bagi masyarakat. 3. Identifikasi Critical Success Factors (CSF) pada beberapa perangkat daerah belum berbasis data dan bukti yang relevan dengan kondisi atau isu strategis yang dihadapi. Penetapan CSF cenderung bersifat normatif sehingga tidak mencerminkan faktor pengungkit spesifik yang benar-benar mempengaruhi pencapaian hasil akhir dari Pemkab Jember 4. Aktivitas dalam rencana aksi maupun dokumen perencanaan pada beberapa perangkat daerah masih didominasi oleh daftar kegiatan rutin. Aktivitas tersebut belum menggambarkan intervensi strategis yang diperlukan untuk mendorong pencapaian sasaran hasil, sehingga kontribusinya terhadap perbaikan kinerja menjadi terbatas. Rekomendasi : 1. Pemkab Jember diharapkan dapat memperkuat results chain dengan memetakan kembali peran program dan kegiatan terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Penajaman alur jika-maka perlu dilakukan untuk memastikan bahwa perencanaan kinerja mencerminkan logika perubahan yang realistis dan terukur. 2. Melakukan perbaikan terhadap tujuan dan sasaran agar berorientasi pada outcome, dengan memastikan formulasi kinerja mencerminkan perubahan yang ingin diwujudkan. Perlu dilakukan penyesuaian terhadap indikator kinerja agar selaras dengan hasil yang menjadi mandat dan kewenangan instansi. 3. Mengidentifikasi ulang CSF dengan mempertimbangkan bukti empiris, tren		

kinerja, akar masalah, dan variabel-variabel kritis yang mempengaruhi pencapaian outcome. Perbaikan ini diperlukan untuk memastikan CSF benar-benar menjadi dasar fokus intervensi. 4. Perangkat daerah disarankan meninjau kembali aktivitas yang telah disusun dan menyesuaikannya agar mencerminkan langkah-langkah strategis yang mendukung pencapaian outcome. Aktivitas yang terlalu administratif atau rutin perlu digeser menjadi aksi yang memiliki nilai tambah terhadap capaian kinerja.		
Nilai Komponen Pengukuran Kinerja	17,25	17,73
Catatan : 1. Beberapa indikator kinerja yang digunakan oleh perangkat daerah masih bersifat proxy atau berupa indikator aktivitas. Meskipun kondisi ini dapat diterima pada tahap awal, tidak terlihat adanya upaya sistematis untuk mengembangkan indikator yang lebih tepat dan mampu menggambarkan hasil (outcome) secara langsung. Hal ini berpotensi menyebabkan ukuran kinerja tidak mencerminkan perubahan yang sebenarnya ingin dicapai. 2. Pemkab Jember sudah mengembangkan sistem informasi/aplikasi pengukuran kinerja yaitu https://esakip.jemberkab.go.id/. Namun demikian pemanfaatan aplikasi tersebut dalam kinerja belum sepenuhnya optimal karena pembangunan baru dilakukan dan kepatuhan pengisian oleh perangkat daerah belum maksimal 3. Belum terdapat dashboard monitoring kinerja yang dapat menampilkan perkembangan capaian secara berkala. Ketiadaan dashboard ini membuat proses pemantauan, deteksi dini deviasi, serta pengambilan keputusan berbasis data menjadi kurang optimal. Rekomendasi : 1. Menetapkan rencana transisi yang jelas dari indikator proxy menuju indikator hasil yang lebih akurat. Penggunaan indikator aktivitas harus dibatasi hanya untuk kondisi khusus dan tidak boleh menjadi praktik permanen. Seluruh perangkat daerah wajib mengembangkan indikator yang relevan, terukur, dan mencerminkan outcome sesuai mandatnya. 2. Terus melakukan pengembangan sistem informasi/aplikasi pengukuran kinerja serta memastikan bahwa sistem yang ada benar-benar dapat dimanfaatkan dengan baik untuk monitoring dan evaluasi capaian kinerja baik pada level pemerintah daerah maupun unit kerja 3. Menyusun mekanisme pemantauan yang lebih terstruktur dengan menampilkan ringkasan capaian indikator dalam format visual. Kehadiran dashboard, meskipun sederhana, diperlukan agar perkembangan kinerja dapat dipantau secara lebih cepat dan terarah.		

Nilai Komponen Pelaporan Kinerja	10,37	10,88
Catatan : 1. Laporan kinerja baik pada level pemda maupun unit kerja belum memuat keterkaitan antara hasil pengukuran dengan rencana tindak lanjut. Tidak terlihat bagaimana temuan, deviasi, atau capaian kinerja digunakan untuk menyusun langkah perbaikan. Kondisi ini membuat laporan hanya berfungsi sebagai dokumentasi capaian, bukan sebagai instrumen perbaikan berkelanjutan. 2. Pelaporan kinerja berkala pada beberapa perangkat daerah belum menyajikan status progres atas rencana perbaikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketidadaan pembaruan ini membuat sulit menilai sejauh mana tindak lanjut telah dilakukan dan apakah hambatan yang sama masih berulang tanpa penanganan. Rekomendasi : 1. Memperkuat struktur laporan kinerja dengan menambahkan bagian yang mengaitkan capaian indikator dengan tindakan korektif yang direncanakan. Penambahan ini akan memastikan bahwa laporan tidak hanya menggambarkan hasil, tetapi juga arah perbaikan yang harus dilakukan. 2. Memperbarui format pelaporan berkala agar memuat kolom perkembangan perbaikan dari periode sebelumnya. Penyajian progres secara konsisten akan membantu menilai efektivitas tindak lanjut dan mencegah terulangnya hambatan yang sama.		
Nilai Komponen Evaluasi Internal	12,65	13,89
Catatan : 1. Laporan Hasil Evaluasi Internal Pemkab Jember masih belum begitu baik, terutama pada komponen perencanaan yang sebenarnya masih memiliki banyak permasalahan. Rekomendasi perbaikan yang diberikan juga tidak cukup tajam maupun operasional sehingga tidak dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja instansi 2. Evaluator internal belum memahami dengan baik logika SAKIP, khususnya hubungan antara outcome, output, dan aktivitas. Keterbatasan ini membuat proses evaluasi tidak mampu menilai konsistensi rantai kinerja secara utuh, serta berpotensi menghasilkan analisis yang keliru terhadap efektivitas intervensi. 3. Seluruh OPD sudah menyampaikan tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP internal, namun demikian tindak lanjut atas LHE tersebut belum dimonitor secara sistematis dikarenakan belum ada mekanisme yang memastikan bahwa rekomendasi evaluasi benar-benar telah dilaksanakan 4. Pemkab Jember sudah mulai memanfaatkan teknologi informasi dalam		

pelaksanaan evaluasi AKIP internal, namun demikian penggunaan aplikasi tersebut belum sepenuhnya optimal dikarenakan sistem yang ada masih terbatas pada upload tindak lanjut dari hasil evaluasi, sedangkan jejak evaluasi dan riwayat perbaikan kinerja sulit ditelusuri karena belum terdapat dashboard atau sistem evaluasi yang terpadu. Ketiadaan wadah yang mengumpulkan temuan, rekomendasi, progres perbaikan, dan status penyelesaiannya membuat proses pengendalian menjadi tidak terdokumentasi dengan baik dan mengurangi akuntabilitas perbaikan kinerja. Rekomendasi : 1. Memperbaiki struktur dan kualitas Laporan Hasil Evaluasi Internal dengan memastikan laporan memuat temuan kritis berbasis analisis kinerja serta rekomendasi perbaikan yang jelas, terukur, dan dapat ditindaklanjuti. 2. Memperkuat kemampuan evaluator dalam membaca dan menilai logika hasil, termasuk bagaimana aktivitas berkontribusi ke output dan bagaimana output berperan dalam pencapaian outcome. Pemahaman ini penting agar evaluasi yang dilakukan lebih tajam dan relevan terhadap tujuan kinerja. 3. Menetapkan mekanisme monitoring tindak lanjut LHE internal secara formal, termasuk penanggung jawab, jadwal pemantauan, dan bukti progres yang harus dilaporkan. Rekomendasi evaluasi yang tidak ditindaklanjuti harus diberi catatan khusus dan dituntut penyelesaiannya melalui forum manajemen kinerja. 4. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan evaluasi AKIP internal, salah satunya dengan membangun dashboard evaluasi yang terpadu untuk mencatat seluruh temuan, rekomendasi, tindak lanjut, dan perkembangan perbaikan. Sistem ini harus menjadi rujukan utama bagi monitoring dan wajib digunakan untuk memastikan setiap rekomendasi evaluasi ditindaklanjuti hingga selesai.		
Nilai Total Evaluasi AKIP Final	62,14	65,43

